



Buenos Aires, viernes 20 de enero de 2017

Nº 3825



Dicen los jueces laborales...

Solicitud de la trabajadora de cambio de horario para amamantar a su hijo.

La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sentencia del 16/10/2012, en los autos “*Klembek Laura Elizabeth c/Wal Mart Argentina SRL s/despido*”) resolvió que “...*el silencio de la empleadora frente a la solicitud de cambio de horario por parte de la trabajadora a fin de poder amamantar a su bebé de dos meses, constituye injuria suficiente como para justificar el despido indirecto en que ésta se colocara (art. 242 Ley de Contrato de Trabajo)...”.*

El tribunal consideró que el art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo no solo establece una protección especial para la mujer en una de las fases de su maternidad, sino que también salvaguarda al niño recién nacido que tiene una necesidad básica y determinante para su pleno desarrollo, y en este contexto es inoponible la necesidad que pudiera esgrimir el empleador (dada la delicada naturaleza protectoria). La trabajadora puede incluso tomarse “per se” los descansos diarios, lo que implica la obligación del empleador de no obstruir o impedir el ejercicio de ese derecho.



La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Suspensiones por causas económicas y disciplinarias.

Requisitos de su validez.

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, debe fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador (art. 218).

Justa causa.

Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada (art. 219).

Plazo máximo.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no pueden exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deben ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo. Deben estar proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador (art. 220).

Fuerza mayor.

Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas pueden extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contados desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, debe comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, debe comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad (art. 221).

Situación de despido.

Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido (art. 222).

Salarios de suspensión.

Cuando el empleador no observa las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 (art. 223).

Prestaciones no remunerativas por suspensiones por causas económicas.

Se considera prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661 (art. 223 bis).

Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.

Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada, o el trabajador imputado sobreseído provisoria o definitivamente, aquél debe reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido.

En caso de negativa del empleador a la reincorporación, deberá pagar la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se origina en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo (art. 224).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)